



La carrière de professeur de sport

COMPRENDRE LA NOTATION ET LE SYSTÈME D'AVANCEMENT

Le système d'avancement consiste à organiser, tout au long de la carrière, l'évolution de l'indice de rémunération au rythme d'une progression à travers des échelons. Le vocabulaire utilisé lors de cette opération reste quelque peu technique et complexe pour les non initiés, car les termes utilisés sont parfois proches les uns des autres. Pourtant, chacun des mots a son sens, son importance. Pour vous faciliter la compréhension de ce système, nous avons souhaité vous proposer, un petit lexique de l'avancement et de la notation.

Vous retrouverez par ailleurs, en page 31 les tableaux présentant les principales valeurs de référence concernant la gestion de la carrière d'un professeur de sport : avancement, rythmes d'avancement dans les échelons, indices de traitement, rémunération...

Avancement

Progression dans la grille indiciaire déterminée par le changement d'échelon. L'avancement se déroule d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, selon un échancier préétabli pour chaque corps de fonctionnaires.

La classe normale des professeurs de sport comporte onze échelons, la hors classe 7. (voir page 31)

Avancement différencié

L'avancement différencié est censé prendre en compte le mérite des agents qui vont alors gravir les échelons selon 3 vitesses différentes : au grand choix, au choix ou à l'ancienneté (voir tableaux page 31). Plus vous avancez dans la carrière, plus les écarts de durée augmentent. Les collègues promouvables sont classés sur la base de leur note, puis à note égale, selon un barème qui prend en compte l'âge et l'ancienneté dans la fonction publique.

Attention ! Dans la réalité, à compter du 4^{ème} échelon, seuls les collègues ayant la note maximale de leur échelon peuvent bénéficier d'un avancement accéléré (tout le monde étant réputé excellent).

À noter : les professeurs de sport hors classe ainsi que les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs bénéficient tous du même rythme d'avancement.

Grand choix

Délai le plus court pour le passage d'un échelon à l'autre. 30 % des promouvables seront, en fonction de leur note, de leur âge et de leur ancienneté, bénéficiaires de ce délai minimum.

Choix

Délai intermédiaire pour le passage d'un échelon à l'autre. 50 % des promouvables seront bénéficiaires de cet avancement.

Ancienneté

Délai maximum devant être passé dans un échelon avant le passage à l'échelon supérieur. Il concerne 20 % des promouvables.

Dates de promouvabilité

Dates obtenues en ajoutant, à la date de la dernière promotion, les délais réglementaires nécessaires pour une promouvabilité au grand choix, au choix ou à l'ancienneté.

Période de promotion

Elle s'étend du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante.

L'ensemble des agents dont une ou plusieurs dates de promouvabilité tombent dans cette période seront concernés par la CAP annuelle de promotion (généralement en février).

Promouvables

Ensemble des agents dont une des

dates de promouvabilité se situe dans la période de promotion.

On ne peut figurer qu'une fois pour chaque échelon, sur les listes des promouvables au grand choix, au choix ou à l'ancienneté... Le train ne passe qu'une fois.

Promus

Agents ayant bénéficié d'un avancement, sur proposition de la CAP, au grand choix, au choix ou à l'ancienneté.

Notation

Arrêté du 13 février 2006 et instruction 09-086 JS du 2 juillet 2009.

Le pouvoir de notation des professeurs de sport est exercé par le Ministre, sur proposition de votre chef de service, c'est-à-dire votre directeur.

Entretien d'évaluation annuel

Ce n'est que lorsque la proposition de note est portée à votre connaissance que vous pouvez exiger un entretien avec votre chef de service. À vous d'essayer de l'obtenir plus tôt.

L'entretien est conduit par le chef de service auprès duquel l'agent est affecté (le directeur et lui seul!), sur la base du bilan écrit des actions réalisées. C'est généralement au cours de cet entretien annuel que le professeur de sport propose son plan d'action pour l'année suivante.



Note chiffrée

La note constitue un code de référence destiné à caractériser l'avis que le chef de service porte sur la façon de servir de l'agent. Elle est proposée par le chef de service et arrêtée par le Ministre après avis de la CAP.

La note doit être en cohérence avec l'appréciation générale.

Note de référence

C'est la note prise en compte pour votre inscription dans les tableaux d'avancement. La CAP du printemps 2009 statuera sur l'avancement des agents promouvables dans la période de promotion (année N: 1er septembre 2009 – 31 août 2010) sur la base de la note 2009 (année N-1: 1er septembre 2008 au 31 août 2009).

Marges d'évolution

Échelonnement entre minimum et maximum des notes proposées pour les agents d'un même échelon. Une grille de notation permet de classer, pour chaque échelon, les agents entre « insuffisant » et « très bien ».

Classe normale			
Ech.	Insuf.	Bien	TB
3	50-51	52-53	54-56
4	51-53	54-56	57-60
5	54-56	57-60	61-64
6	57-60	61-64	65-68
7	61-64	65-68	69-72
8	65-68	69-72	73-77
9	69-72	73-77	78-82
10	73-77	78-82	83-87
11	78-82	83-87	88-92
Hors Classe			
	73-75	76-78	79-81
2	76-78	79-81	82-84
3	79-81	82-84	85-87
4	82-84	85-87	88-90
5	85-87	88-90	91-93
6	88-90	91-93	94-96
7	91-93	94-96	97-100

Appréciation littérale

L'appréciation littérale doit exprimer, sous forme certes concise mais toujours explicite, une appréciation la plus complète et précise sur la manière de servir de l'agent au cours de l'année de référence.

Harmonisation

Opération menée dans les régions et/ou au niveau national afin d'éviter une trop grande disparité dans les notes attribuées aux agents du même grade et même échelon affectés dans des services différents.

Notice de notation

C'est le document par lequel votre supérieur hiérarchique manifeste ce qu'il pense de votre façon de travailler. Il vous est remis pour signature à deux reprises, avant transmission au Ministre puis lorsque la note est arrêtée par le Ministre, ceci afin d'acter le fait que vous en avez pris connaissance. C'est alors que vous êtes informé des voies et délais de recours et que vous pouvez demander une révision de note. Mais dans tous les cas, vous devez toujours signer votre notice de notation.

La notice comporte un historique des promotions de l'agent et une information sur ses perspectives d'avancement (dates de promouvabilité).

Le directeur porte une appréciation générale composée d'une appréciation littérale et d'une évaluation entre « très bien et insuffisant » des 7 items suivants :

- Sens du service public – Efficacité professionnelle – Autorité professionnelle et rayonnement – Investissement professionnel
- Aptitude au dialogue avec les partenaires – Qualité d'analyse et d'expertise – Sens de l'initiative.

Il propose ensuite une note chiffrée.

Supérieur hiérarchique

C'est le chef de service⁽¹⁾, c'est-à-dire le directeur du service central ou déconcentré ou le directeur de l'établissement dans lequel vous êtes affecté. C'est la seule personne habilitée à proposer votre note, à signer votre notice de notation et à conduire votre entretien d'évaluation.

Commission Administrative Paritaire

La CAP doit être obligatoirement consultée pour toutes les questions relatives à la gestion de la situation administrative de l'ensemble des agents constituant un corps (titularisation, détachement, notation, promotion, mutation...). Elle est composée à parité de représentants de l'administration et de représentants des personnels membres du corps. La représentation des personnels est définie par voie référendaire, entre les listes déposées par les différentes organisations syndicales représentatives.

La CAP est une instance consultative; elle émet un avis.

Demande de révision de note

La demande de révision de note peut être formulée par l'agent dès qu'il prend officiellement connaissance de la note arrêtée par le Ministre.

La demande de révision s'argumente: soit en démontrant une injustice, soit en mettant en évidence une incohérence entre les « cases » cochées, l'appréciation littérale et la note, soit en dénonçant un défaut de procédure (refus d'un entretien d'évaluation conduit en temps opportun par la personne ayant autorité pour le faire, non-communication de la note dans les délais permettant l'exercice du droit de recours...).

¹ - Voir la circulaire 09-086 pour la définition du chef de service



CAP de révision de note

Elle donne un avis sur les demandes de révision de note émises par les collègues après signature de leur notice de notation.

En fonction des éléments d'information en sa possession, elle propose au Ministre une note révisée ou le maintien de la note proposée par le supérieur hiérarchique. Attention! Pour vous défendre, les commissaires paritaires doivent pouvoir s'appuyer sur votre contrat d'objectif ou lettre de mission pour les CTS (ou à défaut sur votre proposition de plan d'action) et votre rapport annuel d'activité.

CAP de promotion

Elle a lieu une seule fois par an, au printemps (quand tout va bien). Elle propose, parmi les promouvables de l'année, les bénéficiaires d'une promotion au grand choix, au choix et à l'ancienneté.

Date d'effet de la promotion

C'est la date d'entrée dans un échelon, date à partir de laquelle le nouvel indice de rémunération est appliqué. Elle n'a rien à voir avec la date de la CAP de promotion, et son effet étant rétroactif, elle peut donner lieu à une régularisation des arriérés de salaires.

Grille indiciaire

Indices de rémunération applicables aux différents échelons (voir page 31).

À chaque échelon correspond un indice, et à chaque indice un traitement (voir « Les secrets du bulletin de paye » page 18).

Le reclassement

C'est une avancée importante qui permet dorénavant aux professeurs de sport stagiaires d'être reclassés dès la date de stagiarisation.

Vous êtes concerné si vous avez effectué votre service national ou si vous avez été employé dans la fonction publique en tant que titulaire ou non.

En tant que stagiaire depuis le 01/09/2009, vous devriez passer au 2^{ème} échelon au 01/12/2009 et au 3^{ème} échelon au 01/09/2010.

Par exemple, la validation de 12 mois de services vous permet de passer au 3^{ème} échelon dès le 01/09/2009.

Si vous avez droit au reclassement, vous devez également pouvoir racheter des trimestres de retraite (voir page 23).

En cas de difficultés au cours de votre année de stage, n'attendez pas l'entretien de titularisation pour nous alerter ou nous demander conseil (voir nos coordonnées pages 2 et 32).

Stéphane Passard



LES REVENDEICATIONS DU SNAPS POUR L'ANNÉE DE STAGE

Si l'esprit de l'instruction ministérielle 09-090 JS est globalement satisfaisant, les conditions de sa mise en œuvre ne permettent pas de réaliser les objectifs affichés.

Les stagiaires sont affectés sur un poste resté vacant... trop souvent dans des services gravement déficitaires.

Cette situation examinée dans le contexte des + de 1000 postes budgétaires que nous avons perdus en quelques années et des nombreux départs programmés ne permet pas de bonnes conditions de formation.

Nous exigeons :

- ☞ que l'année de stage des lauréats soit réorganisée, pour une formation professionnelle en relation avec les missions statutaires du corps qui leur permette d'acquérir une culture professionnelle la plus ouverte possible, tout en prenant mieux en compte leurs centres d'intérêts professionnels;
- ☞ que les stagiaires soient placés sous l'autorité du chef d'établissement en charge de leur formation initiale, afin que leur soit proposé un véritable parcours de formation professionnelle leur permettant de découvrir, avec un tutorat effectué par des agents du même corps, tous les aspects du métier;
- ☞ que ces nouveaux collègues ne soient affectés définitivement qu'à l'issue de l'année de stage.